

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan di zaman saat ini, era globalisasi setiap perusahaan atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerjanya, kualitas dan kuantitas kinerja perawat merupakan aspek penting dalam kegiatan operasional rumah sakit. Pihak manajemen dapat menilai pencapaian target demi mengetahui efektifitas dan efisiensi para perawat pada setiap unit kerja. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan yang baik terkait sumber daya manusia yang dapat menyediakan pelayanan kesehatan secara efisien dan bermutu.

Herlambang (2016:33) menjelaskan bahwa rumah sakit sebagai salah satu bagian sistem pelayanan kesehatan secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat berupa pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit rawat jalan dan unit rawat inap. Perkembangan Rumah Sakit awalnya hanya memberi pelayanan yang bersertifikat penyembuhan terhadap pasien melalui rawat inap. Kemajuan ilmu pengetahuan khususnya teknologi kedokteran, peningkatan pendapatan, dan pendidikan masyarakat. Pelayanan kesehatan di rumah sakit saat ini tidak hanya bersifat kuratif tetapi juga bersifat pemulihan. Kedua pelayanan tersebut secara terpadu melalui upaya promosi kesehatan dan pencegahan.

Susiana et al., (2019) menjelaskan bahwa keperawatan merupakan suatu profesi yang sangat penting dan menentukan dalam pemberian pelayanan kesehatan. Menurut dari web Permenkes RI No. 26 (2019) keperawatan merupakan kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat karena perawat dalam menjalankan praktik keperawatan harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya.

Enny (2019:37) menjelaskan bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi non-finansial Sudaryo (2018:34) menjelaskan bahwa kompensasi non-finansial adalah sesuatu yang dibayarkan perusahaan untuk karyawan bukan berupa uang namun berupa fasilitas. Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan giat lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya. Pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi organisasi tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut, akan mempengaruhi seberapa besar

tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Perusahaan akan memberikan upah terkait kompensasi yang diberikan oleh suatu instansi atau perusahaan dengan baik kepada karyawan, maka karyawan akan dapat mengembangkan ilmu yang didapat untuk meningkatkan jejang karir kearah yang lebih baik lagi, pihak perusahaan tentunya harus selalu mempertimbangkan apa yang dapat mengembangkan prestasi terhadap karyawannya. Perusahaan membuat suatu program dimana perencanaan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2017:77) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan Pengembangan karir terhadap karyawan juga akan memberikan keuntungan bagi individu yaitu karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Program pengembangan karir perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan adanya ke tidak stabilan ketenaga kerjaan serta meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan, pengembangan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada.

Rosyiana (2019:58) menjelaskan bahwa dukungan organisasi dapat berarti menghargai kontribusi pegawai, mendengar keluhan, merasa bangga akan hasil kerja atau prestasinya dan memenuhi kebutuhan pegawai. Keberadaan dukungan

organisasi yang diberikan menjadikan pegawai merasa lebih puas dan lebih komit dengan pekerjaannya. Manfaat dengan adanya penilaian kinerja adalah adanya pengaruh positif dalam perbaikan kinerja baik individu maupun kinerja organisasi. Suatu karyawan dapat mencapai kuantitas dalam penyelesaian tugas- tugasnya harus memiliki dukungan organisasi yang relevan mendukung dalam menjalankan kinerjanya. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas harus memiliki efektivitas dukungan di dalam organisasi yang mempunyai tujuan dan sasaran yang diharapkan pada suatu organisasi.

Adhari (2020:77) Kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja secara umum diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sementara itu organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan organisasi. Tentunya di dalam organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dipatuhi oleh karyawan atau perawat dalam hubungan pekerjaannya baik secara tertulis maupun tidak tertulis sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

RS' Aisyiyah Kudus adalah rumah sakit yang dimiliki langsung oleh pimpinan pusat Muhammadiyah, berstatus sebagai rumah sakit umum yang terletak di Jl. HOS. Cokroaminoto No. 248 turut Jl. Mejobo Kudus. Rumah Sakit 'Aisyiyah

Kudus mulai beroperasi pada 21 April 2011 yang harus mampu untuk terus tumbuh dan berkembang sebagai pusat dakwah Muhammadiyah dibidang kesehatan.

Kinerja perawat yang di terapkan harus lebih efektif dan efisien agar dapat memperoleh hasil kinerja yang optimal, perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Kosegeran et al., (2019) menyatakan bahwa Perawat yang kompeten menjadi syarat mutlak dalam memberikan pelayanan kesehatan saat ini dikarenakan perkembangan masyarakat yang semakin kritis seiring meningkatnya pengetahuan masyarakat mengenai kesehatan, upaya peningkatan pelayanan kesehatan tidak bisa lepas dari upaya peningkatan mutu keperawatan.

Hal lain terkait sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, salah satunya tindakan yang diharapkan adalah tenaga perawat dapat membina hubungan baik dengan pasien yaitu dapat melalui teknik dan sikap komunikasi serta berperilaku *caring* selama memberikan asuhan keperawatan kepada pasien agar kebutuhan pasien dapat terpenuhi. Menurut Firmansyah et al., (2019) *caring* merupakan bentuk kepedulian perawat terhadap klien sebagai bentuk perhatian, penghargaan dan mampu memenuhi kebutuhannya.

Masalah terkait kinerja perawat, Kinerja dalam sebuah rumah sakit merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan rumah sakit yang telah ditetapkan. Pimpinan atau manajer yang sering tidak memperhatikan kecuali setelah kondisi yang buruk akan terjadi, terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya

kinerja telah merosot sehingga rumah sakit menghadapi krisis yang serius. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara staf rumah sakit bagian kantor diklat, masalah yang terjadi di RS' Aisyiyah Kudus terkait adanya kinerja yang berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal yang kurang diterapkan pada sesama rekan kerjanya sehingga terjadi ke tidak efisiensi perawat dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja per tahun 2020-2023

| NO | Tahun | Persentase |
|----|-------|------------|
| 1. | 2020  | 85.05%     |
| 2. | 2021  | 86.02%     |
| 3. | 2022  | 87.05%     |
| 4. | 2023  | 80.11%     |

Sumber : RS' Aisyiyah Kudus, (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa selama empat tahun terakhir, kinerja perawat tidak ada yang mencapai 100%, dan pada 1 tahun terakhir kinerja perawat mengalami penurunan. Hal tersebut menggambarkan adanya masalah pada kinerja perawat, bahwa kinerja perawat RS' Aisyiyah Kudus periode tahun 2023 mengalami penurunan yang cukup signifikan sebesar 6,94%, diakibatkan karena perawat RS' Aisyiyah Kudus dimutasi untuk berpindah ke RS Sarkies yang baru didirikan 1 tahun lalu. Hal itu berdampak pada kinerja perawat yang ada di RS Aisyiyah berkurang dan tidak berjalan dengan normal

dengan semestinya sehingga mengakibatkan kinerja perawat yang ada dirumah sakit menurun atau merosot.

Masalah kedua terkait kompensasi di RS' Aisyiyah Kudus, hal ini didapat dari hasil wawancara staff rumah sakit bagian kantor diklat mengenai masalah kompensasi yang terjadi di rumah sakit diantaranya tidak diberikan kompensasi non-finansial berupa fasilitas rekreasi untuk semua perawat RS' Aisyiyah, hal itu cenderung akan menurunkan minat kerja perawat dalam menjalankan pelayanan terhadap pasien rumah sakit, karena program rekreasi tidak diberikan atau diberlakukan didalam kompensasi yang ada untuk perawat RS' Aisyiyah Kudus.

Masalah yang ketiga terkait pengembangan karir di RS' Aisyiyah Kudus, Pengembangan karir perawat dalam bentuk jenjang karir perawat merupakan sistem untuk menggali potensi sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja yang professional. Hasil ini diperoleh dari hasil wawancara salah satu staf rumah sakit dibagian kantor diklat, masalah yang terjadi di RS' Aisyiyah Kudus yang belum menerapkan sistem pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan jenjang karir yang dimiliki perawat. Hal yang dapat dilihat dari masalah pengembangan karir di RS' Aisyiyah untuk meningkatkan jenjang karir yang lebih baik tidak berdasarkan atas kinerja perawat yang kompetensi dan maksimal melainkan dilihat dari masa kerja. Hal tersebut menyebabkan pengembangan karir tidak maksimal,

karena perawat yang berprestasi atau berkinerja baik dengan masa kerja yang masih sedikit tidak bisa meningkatkan jenjang karirnya.

Masalah yang keempat terkait dukungan organisasi di RS'Aisyiyah Kudus, hasil ini diperoleh dari wawancara salah satu staf rumah sakit dibagian kantor diklat antara lain, menyebabkan masalah yang terjadi yaitu kurang adanya pemberian penghargaan kepada perawat yang berprestasi dan berkompentensi. Pemberian *reward* hanya diberikan kepada perawat yang sudah mempunyai golongan kepangkatan saja dan dilihat dari masa kerja seorang perawat, bagi perawat yang belum mempunyai golongan kepangkatan tidak mendapatkan *reward* dari rumah sakit. Perawat mendapatkan golongan kepangkatan setelah bekerja selama 5 tahun.

Permasalahan terdapat research gap menurut penelitian yang dilakukan (E.Yuningsih, et al., 2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada divisi produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor yang hasilnya yaitu menunjukkan adanya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan (Yunitia Insani, 2020) oleh dengan judul Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar yang hasilnya yaitu menunjukkan adanya pengembangan karir tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja perawat.

Permasalahan terdapat research gap menurut penelitian yang dilakukan (Alfiansyah, 2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon yang hasilnya yaitu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan dengan judul (Suriadi, et al., 2022) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening yang hasilnya yaitu kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat.

Permasalahan terdapat research gap menurut penelitian yang dilakukan (L.P.P Katharina, at el., 2020) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi yang hasilnya yaitu menunjukkan adanya pengembangan karir yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh (Hertina & Sabur, 2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Ciputra Hospital Tangerang yang hasilnya yaitu menunjukkan adanya pengembangan karir yang berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan terdapat research gap menurut penelitian yang dilakukan (A. Amin et al., 2023) dengan judul Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja yang hasilnya yaitu menunjukkan adanya dukungan organisasi yang berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh (Fitriani et al., 2022) dengan judul Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator yang hasilnya yaitu menunjukkan adanya Dukungan Organisasi yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **1.2 Ruang Lingkup**

- a) Variabel independen penelitian ini terdiri dari dari kompensasi, pengembangan karir, dan dukungan organisasi.
- b) Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja perawat.
- c) Objek pada penelitian ini adalah RS' Aisyiyah Kudus
- d) Responden dari penelitian ini adalah perawat RS' Aisyiyah Kudus yang berjumlah 108.
- e) Jangka waktu penelitian setelah proposal disetujui pada bulan Desember 2023 sampai dengan Juli 2024

## **1.3 Perumusan Masalah**

Setelah melalui wawancara dengan staff rumah sakit serta observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan perawat RS' Aisyiyah Kudus antara lain yaitu :

- a) Permasalahan yang pertama mengenai kinerja perawat, kinerja perawat RS' Aisyiyah tidak ada yang mencapai 100%, terlihat untuk 1 tahun terakhir pada tahun 2023 kinerja perawat mengalami penurunan sebesar 6,94%

diakibatkan karena perawat yang ada di RS' Aisyiyah Kudus dimutasi untuk berpindah di RS Sarkies.

- b) Permasalahan yang kedua terkait kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja perawat, pihak RS' tidak memberikan fasilitas rekreasi kepada perawat.
- c) Permasalahan yang ketiga mengenai pengembangan karir, masalah yang terjadi yaitu tidak adanya sistem pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan jenjang karirnya, karena jenjang karir perawat RS' Aisyiyah dilihat dari masa kerja perawat bukan dilihat dari perawat yang memiliki kinerja yang berkompetensi.
- d) Permasalahan yang keempat terkait dengan dukungan organisasi, masalah yang terjadi pada perawat RS' Aisyiyah Kudus yaitu terkait pemberian *reward*, *reward* hanya diberikan untuk perawat yang mempunyai kepangkatan saja dan masa kerja sudah mencapai selama 5 tahun.

Berdasarkan masalah yang ditemukan, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu sebagai berikut :

- a) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RS' Aisyiyah Kudus?
- b) Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RS' Aisyiyah Kudus?
- c) Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RS' Aisyiyah Kudus?

- d) Apakah Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Dukungan Organisasi, berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RS'Aisyiyah Kudus?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai jawaban yang di kehendaki dalam rumusan masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis sebagai berikut :

- a) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat pada RS'Aisyiyah Kudus.
- b) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Perawat pada RS'Aisyiyah Kudus.
- c) Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja perawat pada RS'Aisyiyah Kudus.
- d) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan dukungan organisasi terhadap kinerja perawat pada RS'Aisyiyah Kudus.

#### **1.5 Manfaat penelitian**

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

- a) Manfaat Teoritis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai teori secara umum dan menyeluruh. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat berkontribusi sebagai *literature* untuk penelitian selanjutnya mengenai kinerja perawat.

- b) Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan memberi masukan, mampu memberikan sumbangan informasi, ataupun sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya perusahaan kaitannya dengan kompensasi, pengembangan karir, dan dukungan organisasi terhadap kinerja perawat yang ada di Rumah Sakit.

